

**การบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรม
การผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี**
**Management of Talent Employee in Automotive Lighting
Manufacturing Industry in Pathum Thani Province.**

สมบัติ ศรีตุลันนท์¹ ดิเรก ธรรมารักษ์² ธนภฤต โพธิ์เงิน³
Sombat Sritulanon¹ Direk Thammaruk² Thanakrit Phoengurn³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ได้สร้างขึ้นโดยใช้การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ คะนิงนิจ อนุโรจน์, สุกัญญา มกุฎอรุณี; Naschberger; Maria & Martinez; Callahan ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,000 คน กลุ่มตัวอย่างหาได้โดยเปิดตารางสำเร็จรูปแบบสุ่มและมอร์แกนได้ จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .85 และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับสภาพการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน อันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการให้รางวัลและการจูงใจ ด้านการสร้างคนให้มีศักยภาพ และมีค่าเฉลี่ยปานกลางได้แก่ ด้านการสร้างควมได้เปรียบในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษาบุคลากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง พบว่า

¹ นักศึกษาปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, E-mail: sombat@yahoo.com
Doctor of Philosophy (Human Resource Development Administration) (Ph.D.)

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Advisor Dr. Direk Thammaruk, Faculty of Political Science Pathumthani University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Co-Advisor Assistant Professor Dr.Thanakrit Phoengurn, Faculty of Political Science Pathumthani University

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ผู้มีความสามารถสูง, อุตสาหกรรม, อุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study level of condition Management talent employee 2) to study factors affecting management talent employee. This research was studied using mixed method. The conceptual framework of the study was synthesized from theoretical concepts of Kanungnit Anuroj, Sukanya Makutararudee; Naschberger; Maria & Martinez; Callahan. Populations of the study were 3,000 employees in Automotive Lighting Manufacturing Industry in Pathum Thani Province. The sample size of study was defined using Krejci & Morgan table. 400 samples by simple sampling method. Interviewee were 5 experts by specific sampling method. The instruments were questionnaires and In-depth interview guide. The reliability of the questionnaire was .85 and use quality data to analyze and summarize the content. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study results revealed that : 1) overall level of conditions management talent employee were at more level. It could be ranked by mean from high to low included It was at a high level on 4 parts and moderate on 3 parts. First was the management aspect had highest average. Next, they were Recruiting, Rewarding and incentives, Empowering people, Building competitive advantage, Human resource development. And Personnel retention has least average. 2) Factors affecting management of talent employee found that learning culture factor and personnel competency factor affected management of talent employee in Automotive Lighting Manufacturing Industry in Pathum Thani Province 51% with a statistical significance of .01.

Keywords : Management, Talent, Industry, Automotive Lighting Manufacturing in Pathum Thani Province

บทนำ

การจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และ ประสิทธิภาพสูงสุด พยอม วงษ์สารศรี (2538 : 2) ได้กล่าวว่าองค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและการบริหาร โดยเฉพาะปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์และการบริหาร ได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่ทุกองค์กร เนื่องจากการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยคนเป็นเครื่องมือ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือบริการ การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการบริหาร (Managerial Skill) ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยการมุ่งมั่นสร้างสรรค์และศักยภาพ (Potentiality) ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มาใช้อย่างชาญฉลาด ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาในด้านเทคโนโลยี การศึกษา วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนกฎหมายต่างๆ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน บุคลากรจึงต้องให้ความสำคัญในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนบุคลากร การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจรรีกรักษาบุคลากร การจัดการคุณภาพบุคลากร การประเมินผลบุคลากร เป็นต้น ในอันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารตลอดเวลา เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำ การมอบหมายหน้าที่ การลงทุน การบริหารความขัดแย้ง การกระตุ้นองค์กร และความตระหนักในคุณค่าขององค์กร การวัดความสำเร็จขององค์กรสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงาน ดังนั้น การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นเสมือนการลงทุนที่ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด โดยมุ่งเน้นการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การรับบุคลากร การจรรีกรักษา และการดูแลให้บุคลากรที่ต้องออกจากองค์กรสามารถดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในสังคม (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2548 : 37)

วัตถุประสงค์การวิจัย

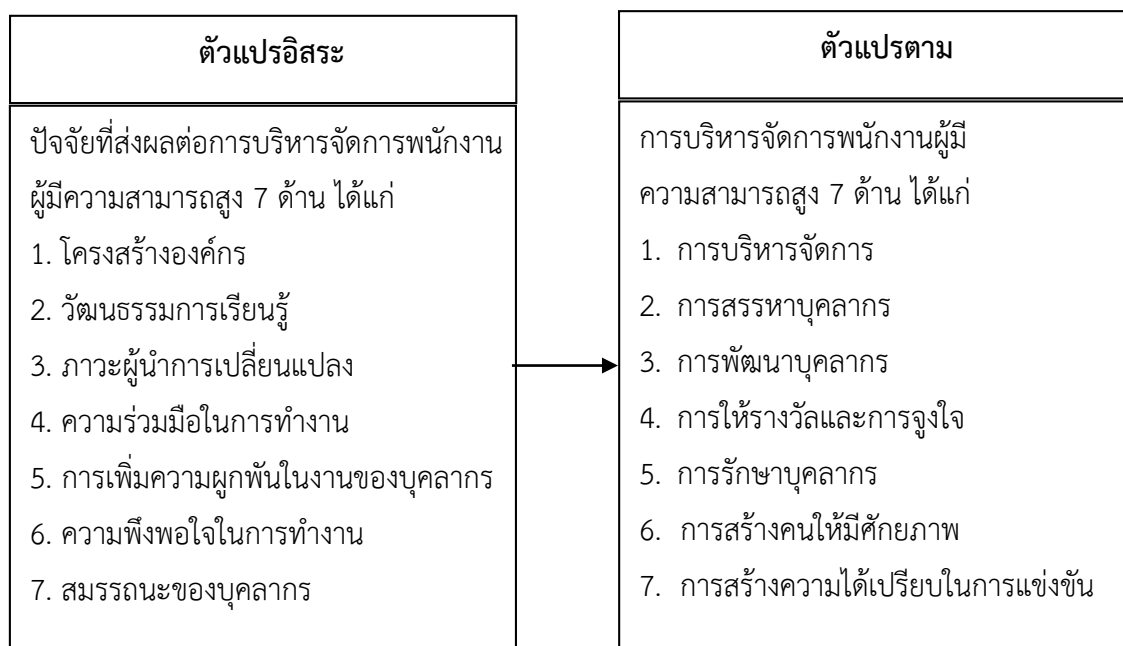
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง
4. ความร่วมมือในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง
5. การเพิ่มความผูกพันในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงใน
6. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง
7. สมรรถนะของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สร้างขึ้นโดยใช้การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ คะนิงนิจ อนุโรจน์ (2552), สุกัญญา มกุฎอรุณี (2554); Naschberger (2007) Maria & Martinez (2011); Callahan(2008) ผู้วิจัยได้นำมาสรุปได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี” การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) เชิงปริมาณ (quantitative research) และเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ใน

จังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,000 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2562 : 15) ผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .85 สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานีสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมา มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดมีอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.75 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.50 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.50

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี

ระดับสภาพการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการให้รางวัลและการจูงใจ ด้านการสร้างคนให้มีศักยภาพ ด้านการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรักษาบุคลากร

2.1 ด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ในบริษัทของท่านมีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมสนองต่อภาระงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีวิธีพัฒนาบุคลากร

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ บริษัทของท่านมีการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงจากภายในบริษัทเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการจูงใจพนักงานภายในเพื่อช่วยสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงจากภายนอกเข้าสู่บริษัท และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงด้วยวิธีที่เป็นธรรม

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือบริษัทของท่านมีการทำคู่มือการทำงาน รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการสอนงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีบริษัทของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ที่ทำหาย

2.4 ด้านการให้รางวัลและการจูงใจ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ การจัดสรรตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติม รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิ

2.5 ด้านการรักษาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ บริษัทของท่านมีการกำหนดสวัสดิการ รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีระบบสนับสนุนส่งเสริมให้ก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนมากกว่า องค์กรอื่น

2.6 ด้านการสร้างคนให้มีศักยภาพ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ บริษัทของท่านมีการฝึกอบรมให้พนักงาน รองลงมาคือ มีบริษัทของท่านมีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานที่ทำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการหมุนเวียนงาน

2.7 ด้านการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ มีบริษัทของท่านมีการฝึกให้พนักงานคิดบวก รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีสมรรถนะและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทของท่านมีการฝึกให้พนักงานวิเคราะห์เป็นและสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำการ รองลงมา ด้านการเพิ่มความผูกพันในงานของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านสมรรถนะของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ความเป็นระเบียบขององค์กรมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมาคือ ความเข้มข้นในการดำเนินงานขององค์กรมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสลับซับซ้อนขององค์กรมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.2 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์กับพนักงานมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมาคือ การฝังระบบการเรียนรู้ให้ลึกกับพนักงานมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเสริมพลังอำนาจให้กับพนักงานมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ การเป็นผู้นำแห่งการพัฒนาคนมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมา คือ การเป็นผู้นำแห่งการพัฒนาองค์กรมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเป็นผู้กำหนดทิศทางมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.4 ด้านความร่วมมือในการทำงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมาคือ ความร่วมมือในการทำงานแบบสังคมมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือในการทำงานแบบทีมมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.5 ด้านการเพิ่มความผูกพันในงานของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ การทำงานอย่างมีวิธีการที่ชัดเจนมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมาคือ การได้ร่วมกันทำงานเป็นทีมมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับมอบอำนาจในการทำงานมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.6 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ความพึงพอใจในงานภายในบริษัทมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานภายนอกบริษัทมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

3.7 ด้านสมรรถนะของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ การสนับสนุนและการร่วมปฏิบัติงาน

มีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง รองลงมาคือ มีการสร้างสรรค์และการคิดรวบยอดมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการปรับเปลี่ยนและการรับมือมีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานที่มีความสามารถสูง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.796 และ 1.450 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.051 สามารถทำนาย การบริหารจัดการกับการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ ได้ร้อยละ 51.00

5. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

1.1 โครงสร้างองค์กรภายในเกี่ยวข้องกับ 1) การกำหนดสายการบังคับบัญชา 2) การจัดกลุ่มพนักงานลงในแต่ละฝ่าย 3) การออกแบบระบบการสื่อสาร ดังนั้น ควรจะจัดทำผังโครงสร้างองค์กรดังนี้ 1) ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน 2) ค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร 3) วิเคราะห์องค์กร 4) ตรวจสอบการไหลของงานในองค์กร 5) ออกแบบโครงสร้างองค์กรและจัดผังองค์กรใหม่ 6) ตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจ 7) การสื่อสารไม่ปิดป้อง 8) มีไหลงานที่เหมาะสม และ 9) ไม่ผูกโครงสร้างไว้กับตัวบุคคล

1.2 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีวิธีการดังนี้ 1) ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติและชุมชนผู้เชี่ยวชาญ 2) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่าง 3) ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้ 4) ควรจัดให้ความรู้และพัฒนาทักษะ 5) ส่งเสริมค่านิยม เรื่อง การเปิดใจกว้างและการรับฟังความคิดเห็น 6) จัดให้มีระบบการยกย่องเชิดชูหรือ ชื่นชมยินดีกับผู้ที่ให้ความรู้และผู้แสดงออกถึงการเรียนรู้

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารภายในบริษัทมีผลต่อการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงในบริษัทมาก เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้เป็นที่ยอมรับจากทีมงานอย่างสูง เกิดพลังในการสร้างผลงาน บรรลุเป้าหมายได้ มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะรู้จักวิธีบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงเป็นอย่างดี รู้ว่าจะปฏิบัติกับคนเหล่านั้นอย่างไร และที่สำคัญภาวะผู้นำเป็นทักษะไม่ใช่ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องอาศัยการฝึกฝน เพราะว่าภาวะผู้นำไม่สามารถสร้างขึ้นได้จากในห้องเรียน ภาวะผู้นำอาจจะเรียนรู้ได้ในห้องแต่การจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ ต้องอาศัยการฝึกฝนด้วยการลงมือปฏิบัติ

1.4 ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น 1) ช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ 3) สร้างระบบการทำงานที่ดี 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงาน 5) ทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้น

ผู้บริหารควรจะดำเนินการดังนี้ 1) ต้องทำให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ต้องวางระบบการทำงานให้ชัดเจน 3) ต้องสร้างสามัคคีให้เกิดขึ้นและ 4) ต้องชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน 5) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร 6) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม 7) สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน 8) ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 9) สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร 10) สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ 11) เชื้อมั่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างกัน และ 12) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

1.5 การเพิ่มความผูกพันในงานมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น 1) พนักงานมีความสุขในการทำงาน 2) พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน 3) พนักงานอยากพัฒนา 4) ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บริษัทมีเสถียรภาพทางธุรกิจที่มั่นคง 6) ระบบงานไม่ติดขัด เพราะไม่ต้องเปลี่ยนพนักงานบ่อย 7) ไม่ต้องแข่งขันในเรื่องอัตราเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการ 8) พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท 9) พนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ 10) สร้างให้บริษัทมีศักยภาพ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับบริษัท 2) สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่างๆ ให้กับพนักงาน 3) สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี 5) สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ 6) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน 7) บริหารจัดการอัตราจ้างให้เกิดความเหมาะสมและคุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย 8) การดึงคนที่มีความสามารถสูงมาทำงานร่วมกัน 9) การมอบหมายให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน 10) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัทนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง 11) ผลลัพธ์ที่ดีเป็นตัวที่มีอิทธิพลสูงกว่าแบรนด์ได้ 12) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดีเป็นรูปธรรม

1.6 ความพึงพอใจในการทำงานมีประโยชน์หลายประการ เช่น 1) เสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 2) เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย และ 4) ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ 1) การสำรวจความพึงพอใจในงานที่พนักงานทำว่าถนัดหรือมีความชอบหรือไม่ 2) สำรวจความพึงพอใจของการทำงานร่วมกัน 3) สำรวจความพึงพอใจในระบบการทำงานทั้งส่วนย่อยและองค์กรรวม 4) สำรวจความพึงพอใจของการบริหารการทำงานขององค์กร 5) สำรวจความพึงพอใจของการทำงานของฝ่ายบริหารบุคคล 6) สำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 7) สำรวจความพึงพอใจในประเด็นที่อาจส่งต่อการสร้างความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน 8) ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความสุขในการทำงานได้ 9) มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน 10) บริษัทต้องมีแผนการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรอย่างจริงจัง 11) บริษัทต้องใส่ใจเรื่องเรื่องเงินตลอดจนอัตราจ้างและสวัสดิการอย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง 12) บริษัทต้องพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดี 13) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 14) ต้องพัฒนาภาพลักษณ์ของบริษัท

1.7 สมรรถนะของพนักงานมีประโยชน์มากมายหลายด้าน เช่น 1) ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังคนในโครงสร้างงานขององค์กร 2) ประโยชน์ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 3) ประโยชน์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน 4) ประโยชน์ในการบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานอย่างมีทิศทาง 5) ประโยชน์ในการเพิ่มตำแหน่งใหม่ ขยายธุรกิจ หรือเริ่มธุรกิจใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินสมรรถนะเบื้องต้นของพนักงาน 2) การดูจากการลงมือปฏิบัติงานจริงจะเป็นสิ่งที่ทำให้เรา 3) ดูจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน 4) การสัมภาษณ์เป็นอีกวิธีการที่จะทำให้รู้ถึงสมรรถนะในการทำงาน 5) การเสนอแนะแบบ 360 องศา โดยมุ่งเน้นไปยังการเสนอแนะเรื่องการทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น 6) การมอบหมายงานที่ท้าทาย

2. ผลจากการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการภายในบริษัท ผู้บริหารบริษัทควรดำเนินการดังนี้ 1) พัฒนากิจกรรมในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) ประเมินผลตามศักยภาพและประสิทธิภาพของงานอย่างแท้จริง 3) ปรับสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสม 4) กลยุทธ์ในการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 5) สิทธิพิเศษที่ไม่เหมือนใคร สวัสดิการแปลกแต่ดึงดูดและอุดหนุนให้จากองค์กรอื่น 6) มีโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพพนักงาน 7) สนับสนุนศักยภาพตลอดจนมีทิศทางการเติบโตและระบบก้าวหน้าทางสายอาชีพให้ชัดเจน 8) รับฟังพนักงานเสมอ 9) กลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน 10) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของบริษัทที่เหมาะสมกับยุคสมัย 11) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน 12) ปลุกฝังทัศนคติการมีส่วนร่วม 13) เพิ่มความท้าทายในการทำงาน 14) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 การสรรหาบุคลากรของบริษัท ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ 1) สำรวจและวางแผนทุกขั้นตอนเพื่อกำหนดเป็นแผนการทำงาน 2) ทำการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานตลอดจนคุณสมบัติของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ ให้เหมาะสมอยู่เสมอ 3) การประกาศรับสมัครงานที่สามารถทำได้ 4) ทำการคัดเลือกพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 5) การเจรจารายละเอียดการจ้างงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรของบริษัทที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของมีประโยชน์หลายประการ เช่น 1) ช่วยพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน 2) ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น 3) ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร 4) ทำให้พนักงานรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น 5) พนักงานสามารถค้นพบการแก้ปัญหาต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 6) ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 7) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 8) สร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานในองค์กร 9) ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับพนักงาน 10) สร้างอนาคตให้กับพนักงานในองค์กรรวมถึงองค์กรเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรให้ดีขึ้น 2) พัฒนา

ระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน 3) พัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพพร้อมทำงาน 4) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

2.4 การให้รางวัลและการจูงใจของบริษัที่มี ผู้บริหารควรจะพัฒนาระบบการให้รางวัลและการจูงใจดังนี้ เช่น 1) ควรจะปรับให้เป็นระบบที่ง่าย 2) ควรจะปรับให้เป็นระบบที่มีความจำเพาะเจาะจง 3) ควรจะปรับให้เป็นระบบที่มีความเป็นไปได้อ 4) ควรจะปรับให้เป็นระบบที่วัดได้ 5) รู้จักใส่ใจ ถ้าไม่ทำให้เห็นว่าเราใส่ใจ ก็จะไม่มีความใส่ใจเรา 6) รับฟังความเห็น 7) ให้โอกาสเสนอไอเดีย 8) ตอบแทนผลงานที่ดี 9) แบ่งระดับให้เหมาะสม 10) ทำให้เป็นเรื่องสนุก 11) ทำให้เป็นเรื่องส่วนตัว 12) การยกย่องคือการได้รับเกียรติ 13) ขอบคุนทุกครั้ง

2.5 การรักษาบุคลากรของบริษัท ผู้บริหารควรจะดำเนินการ ดังนี้ 1) ดูแลผลประโยชน์พนักงานให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่า 2) สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพพนักงานอยู่เสมอ 3) สร้างทิศทางการก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน และร่วมผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย 4) จัดสรรสวัสดิการที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อพนักงาน 5) พัฒนาสภาพแวดล้อมตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมงานด้วยแล้วสบายใจ 6) ช่วยพัฒนาศักยภาพในตัวพนักงานอยู่เสมอ 7) ประเมินผลให้ยุติธรรมและตามศักยภาพความสามารถที่แท้จริง 8) เห็นคุณค่าและให้โอกาส 9) เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนา 10) ต้องสร้างบรรยากาศให้พนักงานยอมรับค่านิยมใหม่ๆ ขององค์กร 11) ให้แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 12) อย่าปิดกั้นตัวเองกับข้อมูลข่าวสาร อย่างน้อยข้อมูลข่าวสารที่สมควรทราบ 13) ผู้บริหารจะต้องสร้างปรัชญาการบริหารขึ้นมา 14) ต้องสื่อสารอย่างชัดเจน 15) ต้องจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน 16) ต้องติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน 17) ต้องมุ่งมั่นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินเท่านั้น เช่นโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ รวมถึงการยกย่องชมเชยพนักงาน”

2.6 การสร้างคนให้มีศักยภาพของบริษัท ผู้บริหารควรจะดำเนินการดังนี้ เช่น 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสอน อบรม อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) เป็นแบบอย่างชีวิต 4) การท้าทาย 5) การตรวจสอบงาน 6) การตักเตือนแก้ไข 7) สรรวจค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่น 8) จัดลำดับความสำคัญ 9) ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น 10) ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง 11) ผูกให้ทำงานกับบริษัทพี่เลี้ยง 12) จำมีอาชีพต่างชาติมาเป็นต้นแบบ 13) ให้เรียนรู้อย่างหนักทำงานยากๆ 14) การให้เขาไปสร้างคนอื่นต่อ

2.7 การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้บริหารควรจะดำเนินการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น 1) ผลิตภัณฑ์หรือบริการมีความเป็นเอกลักษณ์มีลักษณะโดดเด่น ยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนแบบ 2) ลดต้นทุนเฉลี่ยของดำเนินกิจการทั้งหมดต่ำกว่าคู่แข่ง 3) สินค้ามีคุณภาพมากกว่าคู่แข่ง 4) การสร้างความแตกต่าง และ 5) การออกแบบและสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นใหม่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นที่ยอมรับจากทีมงานอย่างสูง เกิดพลังในการสร้างผลงาน บรรลุเป้าหมายได้ มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะรู้จักวิธีบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงเป็นอย่างดี รู้ว่าจะปฏิบัติกับคนเหล่านั้นอย่างไร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Cohn, Khurana and Reeves (2005, p. 65) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การบริหารจัดการคนเก่ง เรื่องพัฒนาคนที่มีความสามารถสูงเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ ซึ่งเป็นงานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาคนที่มีความสามารถสูง โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัท Tyson Foods, Starbucks และ Mellon Financial พบว่า การให้ความสำคัญกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยโครงการพัฒนาผู้นำไม่ควรประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกัน และมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ประสานงานเท่านั้น กระบวนการพัฒนาผู้นำควรสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรอีกด้วย โดยคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสามารถสูง ส่วนการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสายงานหลักก็ควรพิจารณาจากสิ่งที่พวกเขาทำเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงานเท่าที่ควรส่งผลให้ทำงานไม่ค่อยมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vladescu (2012) ได้กล่าวไว้ใน งานวิจัยเรื่อง วิธีการที่น่าจะเป็นไปได้ของการจัดการบุคคลที่มีความสามารถสูงในหน่วยงานภาครัฐ “The Possibility of Implementing Talent Management the Public Sector” ว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความจำเป็นขององค์กรที่จะสร้างความแตกต่าง เพื่อความจำเป็นในการได้ครอบครองแรงงานที่มีคุณภาพและการมีแรงบันดาลใจต่อการทำงานให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งความต้องการพนักงานที่มีความสามารถอยู่ในระดับสูงมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งที่สำคัญ องค์กรจึงต้องต่อสู้อย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ดีที่สุด จึงส่งผลให้เกิดการแข่งขันให้ได้มาซึ่งคนที่มีความสามารถให้มากที่สุด โดยนโยบายของการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ การจัดการคนที่มีความสามารถในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน โดยเหตุส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความสอดคล้องต่อกลยุทธ์และวัตถุประสงค์

3. การบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่าง ยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นอย่างดี เหมาะสมกับการรักษา พนักงานเหล่านั้นเอาไว้ และให้ความใส่ใจกับกลยุทธ์รักษาพนักงานอย่างเป็นจริงเป็นจัง จึงสามารถ ป้องกันปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาด้านนี้มากนัก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Ready and Conger (2007, p. 93) กล่าวในหนังสือ การบริหารจัดการคนเก่ง เรื่อง การทำให้องค์กรของคุณกลายเป็นแหล่งผลิตพนักงานที่มีความสามารถสูง ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการผู้มีความสามารถสูง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในกลุ่ม HSBC Group กล่าวว่าบริษัทที่สามารถรับมือกับอนาคตได้ด้วยความมั่นใจ ไม่เพียงมีการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูงเท่านั้น แต่ยังสร้างสิ่งที่เรียกว่า แหล่งผลิตคนที่มีความสามารถสูง (Talent factories) ขึ้นมาด้วย โดยพบว่าการ ประสิทธิภาพและความกระตือรือร้น (การสร้างความผูกพันกับองค์กร การให้พนักงานมีส่วนร่วม การ มอบหมายความรับผิดชอบให้ชัดเจน) เป็นตัวกำหนดว่าบริษัทจะสามารถพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพ สูงให้สามารถทำงานบริหารที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ได้ดีเพียงใด บริษัทเหล่านี้ผสมผสาน การบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ หรือกระบวนการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูงที่สามารถช่วยให้บริษัทบรรลุ วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์และวัฒนธรรมเข้ากับการบริหารคนด้วยความกระตือรือร้น (Vitality) ซึ่งเป็น ความรู้สึกมุ่งมั่นของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นได้จากการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งทำให้บริษัทสามารถ พัฒนาและรักษาพนักงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท และหาคนมาทำงานในตำแหน่งที่สำคัญได้อย่าง รวดเร็วเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4. การบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่าง ยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะที่ผ่านจะ พบว่ามีพนักงานเข้าออกกันเป็นประจำ ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรโดยตรง ทั้งเรื่องของค่าใช้จ่ายใน การประกาศงาน บรรจุพนักงาน อบรมสอนงาน และยังรวมถึงบริษัทต้องเสียทรัพยากรบุคคลที่ เชี่ยวชาญในงาน นั้นๆ ไป การจะมาสอนงานพนักงานใหม่ก็ต้องใช้ทั้งงบประมาณ เวลา และ บุคลากรไม่น้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อีริคสัน, ทามารา เจ และ แกรททอน, ลินดา (2555) กล่าวในหนังสือการบริหารจัดการคนเก่ง ในเรื่องการบริหารจัดการคนที่ทำงานกับองค์กรมาเป็น เวลานาน ซึ่งเป็นงานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับ กลุ่มพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมา เป็นเวลานาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน ใน Information resource ของ Marriott international พบว่า วิธีที่ดีที่สุดในการทำให้คนที่อยู่ในช่วงกลางชีวิต พุ่มเททำงานในองค์กร คือ การ มอบหมายงานใหม่ การเปลี่ยนแปลง ทางอาชีพ การฝึกอบรมใหม่ๆ การเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อน ร่วมงาน การให้พนักงานลาหยุดยาว การขยายขอบเขตการพัฒนาผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การบริหารจัดการ ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานของแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรมสนองต่อภาระงานของบริษัทเอาไว้และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ควรเพิ่มวิธีพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้นทั้งด้านทฤษฎีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

1.2 การสรรหาบุคลากร ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงจากภายในบริษัทเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการจูงใจพนักงานภายในเพื่อช่วยสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงจากภายนอกเข้าสู่บริษัทเอาไว้และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ควรเพิ่มการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูงด้วยวิธีที่เป็นธรรมมากขึ้น

1.3 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการทำคู่มือการทำงาน และด้านการสอนงานเอาไว้และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ควรเพิ่มการมอบหมายงานใหม่ที่ท้าทายให้กับพนักงานที่มีความสามารถสูงให้มากขึ้น

1.4 การให้รางวัลและการจูงใจ ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการจัดสรรตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติม และด้านการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเอาไว้และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ควรเพิ่มการจ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิของพนักงาน

1.5 การรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านสวัสดิการ และด้านระบบสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าเอาไว้และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มการกำหนดค่าตอบแทนมากกว่าองค์กรอื่น โดยผู้บริหารควรจะดำเนินการ ดังนี้ 1) ดูแลผลประโยชน์พนักงานให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่า 2) ประเมินผลการทำงานให้ยุติธรรมและตามศักยภาพความสามารถที่แท้จริง

1.6 การสร้างคนให้มีศักยภาพ ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการฝึกอบรมให้พนักงาน และด้านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานที่ทำ และควรเพิ่มการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการฝึกปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อให้เกิดความชำนาญและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

1.7 การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการฝึกให้พนักงานคิดบวก และด้านการส่งเสริมให้มีสมรรถนะ และควรเพิ่มการฝึกให้พนักงานวิเคราะห์เป็น และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี เช่น พื้นที่มากกว่าหนึ่งจังหวัด, เป็นภาคหลายๆ จังหวัด

2.2 ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี เช่น สถิติ

2.3 เพิ่มตัวแปรการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการพนักงานผู้มีความสามารถสูงในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์ในจังหวัดปทุมธานี เช่น การใช้แนวคิดนักวิชาการคนอื่นๆ

บรรณานุกรม

- คณินิจ อนุโรจน์. (2552). **บูรณาการทฤษฎีสู่แนวคิดการสร้างคนเก่งคนดีขององค์กร**. เข้าถึงได้จาก http://ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/401/951/original_HRM.pdf?12857.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- สุกัญญา มกุฏอรุณี. (2554). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย. **วารสารโดมทัศน์**, 32(2), 44-54.
- อีริคสัน, ทามารา เจ และ แกรททอน, ลินดา. (2555). **การบริหารจัดการคนเก่ง**. (ณัฐยา สันตรการผล, แปล). กรุงเทพฯ, เอ็กเปอร์เน็ท.
- Callahan, S., Schenk, M., & White, N. (2008). **Building a collaborative workplace**. Retrieved from http://www.anecdote.com/papers/AnecdoteCollaborativeWorkplace_v13.pdf
- Chan, K. H. (2009). Impact of intellectual capital on organizational performance: an empirical study of companies in the Hang Seng index (Part 1). **The Learning Organization**, 16(1), 4 - 21. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/09696470910927641>.
- Cohn, J. M., Khurana, R., & Reeves, L. (2005). Growing talent as if your business depended on it. **Harvard Business Review**, 83(10), 62.
- Krejcie, R.V. & Moran, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. **Educational and Measurement**, 30(30), pp. 607 - 610.
- Maria, M-L, I., & Martínez-G, J. A. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. **International Journal of Manpower**, 32 (5/6), 537-566. doi 10.1108/01437721111158198
- Naschberger, C. (2007). **Talent management: The case of high potential management of graduates of a French business school**. Retrieved from <http://www.agrh.fr/assets/actes/2008naschberger.pdf>
- Ready, D. A., & Conger, J. A (2007). **How to fill the talent gap**. Online Wall Street Journal. Retrieved from <http://online.wsj.com/article/SB118841695428712511.html>
- Vladescu, A. (2012). The possibility of implementing talent management in the public sector. **Management & Marketing**, 7(2), 351. Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/99759da21922c817793079966ad5487e/1?pq-origsite=gscholar>